

VII. Recomendaciones a proveedores de asistencia legal y operadores de justicia

1. Alimentar la construcción de bases de datos adecuadas en la casuística relacionada con justicia laboral que ingresa a las diferentes instancias administrativas y judiciales. Esto requiere afinar las variables utilizadas, así como establecer la desagregación por nacionalidad, sexo, edad, procedencia geográfica y actividad laboral. Es importante, también, introducir la sistematización de información acerca de las causas que originan el ingreso del caso, a fin de reconocer las tendencias y patrones de desarrollo de los principales marcos que tornan complejo el ejercicio de los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes.
2. Alentar el desarrollo de investigaciones específicas en el campo de la justicia laboral de las personas trabajadoras migrantes. Para esto se requiere, necesariamente, levantar estados de la cuestión acerca de las condiciones de trabajo, los marcos de acompañamiento, los resultados de las gestiones y las necesidades de formación y capacitación por parte de los operadores de la justicia laboral. Hasta el momento, existen escasas aproximaciones a este tema en los países.
3. Levantar un estado de buenas prácticas en la relación entre migración y justicia laboral. Para ello es necesario construir modelos que han sido exitosos, precisando mecanismos, impactos, resultados y considerando las condiciones organizativas, culturales y políticas existentes para que estos procesos hayan tenido una adecuada repercusión en materia de defensa y promoción de derechos de las personas migrantes.
4. Impulsar la creación de servicios de asesoría y asistencia técnica dotados desde la academia, la sociedad civil y organizaciones de índole laboral, dirigidos a Gobiernos, instituciones y organismos que se dedican al abordaje de la migración laboral, así como diseñar acciones y estrategias para mejorar la gestión realizada. Lo anterior, atendiendo a consideraciones relacionadas con los colectivos que conforman los flujos de migrantes, con atención especial en niños, niñas, jóvenes y mujeres migrantes involucrados en los flujos migratorios laborales.
5. Diseñar e implementar campañas masivas de comunicación en materia de derechos laborales de las personas migrantes, orientadas a lograr un adecuado conocimiento y sensibilización de la problemática, las cuales puedan contribuir, posteriormente, a facilitar el camino del acceso a la justicia laboral por parte de estas poblaciones.
6. Se considera de suma importancia que exista una dinámica de coordinación interinstitucional, tanto gubernamental como con organizaciones de sociedad civil, la cual permita definir una hoja de ruta para la elaboración de los programas y proyectos destinados a la solución de las deficiencias y obstáculos normativos y procesales que limitan el acceso a la justicia laboral de las personas migrantes (nacionales y extranjeras).
7. Lo anterior permitiría colocar en las agendas de las diferentes instancias gubernamentales dicha problemática, esperando que la atención, protección y promoción de los derechos de estos grupos vulnerables se convierta en prioridad.
8. Esto implica, necesariamente, una asignación presupuestaria importante para las organizaciones e instituciones por parte del Gobierno central, que permita capacitar a los ejecutores, dotarlos de insumos suficientes y mejorar las condiciones de infraestructura, acercando a la población necesitada de las personas idóneas, con procesos claramente establecidos que mejoren su situación.

9. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización acerca de la realidad que viven las personas trabajadoras migrantes, dirigidas a funcionarios y empleados públicos, a organizaciones de la sociedad civil y a la población receptora en general. Además, dar a conocer los derechos y garantías que poseen las personas migrantes, tanto a estas como al conglomerado social en general.
10. Realizar acciones conjuntas de verificación que permitan maximizar recursos y que se atiendan las necesidades de las personas trabajadoras migrantes, se establezcan las condiciones en que prestan sus servicios y se regularice su situación. Esto permitirá evitar la persecución y deportación y, en su lugar, promoverá la legalidad ante una realidad del fenómeno migratorio que difícilmente puede ser cambiada.
11. Se debe procurar el acceso a la justicia de todas aquellas personas usuarias del servicio de justicia laboral que hayan tomado la decisión de dirimir sus conflictos en el ámbito judicial, así como mejorar el acceso a la justicia para todas aquellas personas indigentes, de escasos recursos y de zonas alejadas de las áreas urbanas, preferentemente. O bien, para todos aquellos ciudadanos que deseen utilizarla como una vía accesible y gratuita para la adecuada protección de sus intereses y necesidades, haciendo uso de una alternativa comunitaria de solución de conflictos que sea, a la vez, confiable, accesible, expedita, oportuna y eficaz en la solución de conflictos conciliables.
12. Capacitación y difusión de la legislación laboral. En este aspecto se debe tomar en cuenta el desconocimiento o mal manejo de la legislación laboral entre operadores del sector, abogados y usuarios del servicio, ante lo cual se recomienda la ejecución de un programa de formación dirigido a:
 - Jueces de la materia civil, a fin de prepararlos en la materia laboral.
 - Litigantes, en cuanto al manejo de la oralidad. Esto tendrá un doble propósito de preparación: tanto en los procesos civiles como laborales, ya que, generalmente, los mismos abogados llevan casos judiciales en ambas materias. Asimismo, constituye un aspecto fundamental dado que los litigantes también comparecen en la vía administrativa, en la que se maneja la oralidad, la cual, por lo general, es completamente desconocida por ellos.
13. Promover, impulsar e instaurar, donde corresponda, Tribunales Superiores del Trabajo, a fin de unificar criterios en relación con normas que han sido interpretadas de manera extensiva o contradictoria entre el Ministerio del Trabajo, los jueces y Tribunales de Apelaciones en la materia laboral.
14. Lograr, a través de las organizaciones de la sociedad civil y de plataformas de organizaciones que acompañan a las personas migrantes en el proceso migratorio, que las personas trabajadoras sean dotadas de documentos de residencia legal, aprovechando al máximo el plan de regularización migratoria, o creándolo en caso de que no exista.
15. Promover una mayor organización de las personas trabajadoras migratorias en asociaciones y sindicatos que velen por sus intereses individuales y colectivos, a través del apoyo a las asociaciones y sindicatos existentes o en proceso de formación o incorporación.
16. Incidir en la necesidad de que se extienda a las personas trabajadoras migrantes el servicio de asistencia judicial que debe ofrecerse, y buscar la manera de fortalecer el sistema de inspección de las instituciones encargadas.
17. Llevar a cabo una serie de jornadas de capacitación, dirigidas a los inspectores e inspectoras del trabajo, acerca de los derechos de las personas trabajadoras migrantes y sus familias.

18. Promover mejorías en la capacidad instalada y operativa de las administraciones laborales, con miras a que tengan mayor alcance territorial, presupuestal y de recursos humanos, en particular un cuerpo de abogados y abogadas comprometido con los derechos laborales de la población migrante.
19. Dar seguimiento a los casos de demandas laborales que involucren a personas trabajadoras migrantes, y que sean ventilados por los juzgados y Cortes de trabajo, a fin de lograr soluciones judiciales definitivas.
20. Apoyar los esfuerzos emprendidos en la erradicación del trabajo infantil, y dar mayor visibilidad al trabajo infantil doméstico femenino.
21. Realizar campañas públicas, en medios de comunicación, que inciten a valorar los aportes sociales, económicos y culturales de las personas trabajadoras migrantes en los países, así como el trabajo de las mujeres.
22. Es necesario y urgente motivar, desde la academia y como parte de los procesos de consulta de opinión, trabajos de grado para optar por un título académico universitario basados en estudios en el área social, como en el tema del acceso a la justicia laboral de las mujeres. Esa motivación se puede encontrar en la medida en que los currículos son revisados y adoptan reformas encaminadas a incorporar la perspectiva de género en la educación, en todos los niveles.
23. Es necesario que se lleve a cabo la armonización de los compromisos internacionales adoptados por los Estados en materia laboral con la legislación interna, lo cual permite la efectiva aplicación de los contenidos de estos en las leyes. Además, es importante y urgente generar capacidades en la argumentación de cualquier consulta, resolución o recomendación de parte de la autoridad competente, ya que los Convenios suscritos por los países son leyes de la República. Otro aspecto importante es generar procesos de formación en las personas prestadoras de servicios, en los que se logre una sensibilización real de estas hacia la atención de mujeres que accedan a la justicia laboral. También, es imprescindible un refuerzo presupuestario que permita adecuar la infraestructura a las necesidades específicas de los diferentes grupos poblacionales, tanto como las condiciones que contribuyan a tener servicios que contemplen necesidades diferenciales de hombres y mujeres.
24. Para el Estado, es necesario formular y poner en práctica políticas públicas dirigidas a la mayoría de la población -las mujeres- que permitan adoptar acciones afirmativas en el carácter preventivo, de atención y de erradicación en los servicios que brinda, vinculados con el acceso a la justicia laboral. De esta manera, las mujeres podrán gozar de mejores servicios en tanto las políticas públicas adoptadas retomen premisas como la no discriminación y la equidad e igualdad, en temas relacionados con acceso al empleo y acceso a la justicia laboral.
25. Deben tomarse medidas para la construcción e instalación de una política de Estado para la equidad de género, de mayor alcance que las políticas gubernamentales, y que se pueda traducir en acciones afirmativas para las mujeres, reconociendo la diversidad de la población a la que va dirigida. Dichas medidas deben tener en cuenta cambios estratégicos en cuanto al acceso de las mujeres al empleo, con la menor segregación posible. Así como medidas de cambio cultural en relación con la visión de las mujeres en el espacio público, la promoción de la responsabilidad paterna y roles sociales con participación equitativa en tareas del hogar. A la vez, son necesarios cambios normativos desde una perspectiva transversal de género para las mujeres, y la equidad de roles en la parte adjetiva de la justicia laboral. También, se requiere el fortalecimiento de las capacidades institucionales en la formación de las personas que prestan servicio público, en relación con temáticas como género,

inclusión y derechos humanos, y promover la fundamentación de la jurisprudencia nacional en instrumentos internacionales, considerando a estos como fuente del derecho.

26. Favorecer el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, especialmente las organizaciones de mujeres, en las capacidades técnicas de conocimiento de procesos y procedimientos institucionales. Ello facilitará el acompañamiento de la población trabajadora, pues deben fortalecerse para construir lazos en la atención para la continuidad de la gestión, en espera de que dichos procesos de cambio logren contagiar a los demás actores en la dimensión de la justicia laboral, lo cual se verificará en la prestación de los servicios con un enfoque de género.